

15. Оценка уровня знаний, касающихся правил поведения, которых должен придерживаться человек, вступая в сексуальные отношения.

Результаты исследования будут представлены в докладе конференции.

ОБ ОПЫТЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЖИЗНЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ.

Мустафина А.Б.,

Студентка гр. МР – 513, РГППУ; г. Екатеринбург.

Мухаметшина Л.М.,

Студентка гр. МР – 513, РГППУ; г. Екатеринбург.

В период с 2008 по 2011 гг. (февраль – март 2008 г., март-апрель 2010 г., август-сентябрь 2011 г.) мы, под руководством проф. Г.В. Астратовой, проводили обработку анкет, полученных в ходе тестирования персонала ООО «Вершина вкуса». Объекты исследования – 23, 40 и 25 человек, соответственно периодам исследования, включая дирекцию, отдел продаж, бухгалтерию, транспортный отдел и склад.

Целью общего исследования явилось проведение кадрового аудита и разработка рекомендаций по совершенствованию управления персоналом в компании ООО «Вершина вкуса». Поставленная цель обусловила и адекватные задачи исследования:

- ☐ Провести тестирование по авторской методологии¹.
- ☐ Составить соционический портрет каждого респондента.
- ☐ Изучить состояние взаимоотношений в коллективе.
- ☐ Соотнести цели развития компании с установками (целями) развития сотрудников.
- ☐ Разработать выводы и рекомендации по совершенствованию управлению персоналом компании.

¹ Тестирование проводилось по методике управленческого консалтинга в сфере кадрового аудита, разработанной коллективом авторов под руководством проф. Г.В. Астратовой.

Схема исследования состояла из следующих основных этапов:

1. Кабинетное исследование (Интернет-поиск).
2. Полевое исследование:
 - a. Наблюдение.
 - b. Тестирование.
 - c. Глубинное интервью.
 - d. Обработка полученных данных.
 - e. Анализ и интерпретация полученной из разных источников информации.

Методика полевого исследования включала в себя совокупность авторских тестов, в том числе:

1. «тест на работу в команде»;
2. «тест на оценку работы в компании»;
3. «тест на самооценку»;
4. «тест на отношение к личным финансам»;
5. «ассоциативный тест на оценку личности».

Необходимо отметить, что интерпретация результатов тестов проходила в несколько этапов, поскольку многие из тестов включали в себя, соответственно, ещё ряд других тестов. Например, «тест на работу в команде» включал в себя следующие позиции:

1. Оценка эмоционально-ролевого соответствия сотрудника и директора компании.
2. Характер взаимоотношений сотрудников («круги Морено»)
3. Marketing IQ-test
4. Важность-исполнение производственных факторов (по Ф. Герберцу)
5. Описание соционического типа личности и характера взаимоотношений между ними
6. Оценка тревожности личности (цветовой тест Люшера)

В результате компьютерной обработки и анализа анкет респондентов мы составили отчет, видео-презентацию в PPT по каждому периоду исследования и разработали рекомендации по совершенствованию работы с персоналом в данной компании.

В контексте заявленной в данной статье темы, считали необходимым остановиться на результатах тестирования по такому показателю, как «жизненные ценности» коллектива. В итоге мы получили следующие основные результаты.

1. Полного совпадения системы ценностей руководителя и сотрудников не наблюдается. Шкала ценностей директора¹ компании, по убыванию:

1. Работа
2. Лидерство.
3. Семья, дети.
4. Здоровье.
5. Люди.

В то же время, среднее распределение оценок по коллективу в целом выглядит следующим образом:

1. Здоровье
2. Семья, дети.
3. Работа.
4. Финансовое благополучие.
5. Самореализация (рис. 1).

В принципе, такое распределение шкал ценностей является нормой взаимоотношений между наёмными работниками и работодателем. Вместе с тем, настораживает тот факт, что не менее 60% работников, по каждому периоду исследования, о финансовом благополучии как о ценности, находящейся на первом-третьем месте среди жизненных приоритетов.

Соответственно, необходимо проверить, всегда ли соблюдается адекватная (справедливая) оплата труда по результатам деятельности работников.

¹ Фамилии сотрудников в данном материале не приводятся в связи с конфиденциальностью информации.

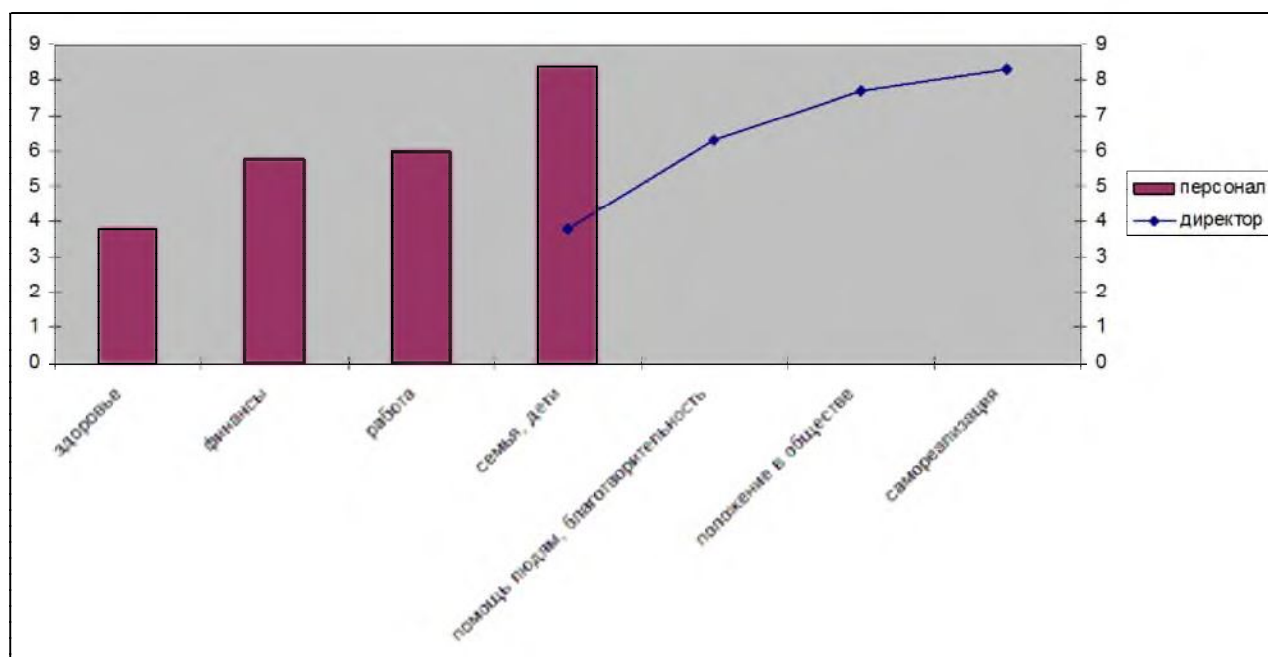


Рисунок 1 – Соотношение жизненных ценностей у директора и персонала компании.

2. Настораживает тот факт, что у зам. нач. отдела продаж самой приоритетной жизненной ценностью является финансовое благополучие. Соответственно, также считаем, что необходимо выяснить, почему ведущему сотруднику не хватает средств на существование.

3. Также очень настораживает и другой факт, что у одного из менеджеров по продажам, создание собственного бизнеса является самой главной целью в жизни. Очевидно, что здесь руководителю необходимо провести анализ ситуации и применить соответствующие меры к сотруднику по его удержанию, либо скорейшему увольнению.

4. У нового сотрудника (возраст – 20 лет) в числе самых приоритетных целей указана личностная самореализация. Ранжирование также идёт в плане различных аспектов самореализации: личность, семья, профессия. Рассмотрение дальнейших аспектов, связанных с профессиональной компетенцией, позволит нам сказать, является ли самореализация действительно важнейшей ценностью данного сотрудника.

Наконец, немаловажно и то, что практически у всех сотрудников компании нет стратегического видения своего будущего. Указываются преимущественно общие цели, типа: купить квартиру (машину, акции), съездить в путешествие, родить детей, выдать дочь замуж (самой выйти замуж), повысить материальное благополучие, и т.п. Причем совершенно очевидно, что люди НЕ ЗАДУМЫВАЮТСЯ НАД СВОИМ БУДУЩИМ И НЕ УКАЗЫВАЮТ КОНКРЕТНЫЕ ПУТИ САМОРЕАЛИЗАЦИИ, о которой они неоднократно указывают в других пунктах опросника. Исключением не является и сам директор компании, у которого нет описания планов на перспективу, что, очевидно, влияет и на планирование будущего всеми остальными сотрудниками.

У двух менеджеров отдела продаж главная цель на ближайшие 15 лет – создание собственного бизнеса. Правда, не указано, какого именно. Радуют ответы одного из менеджеров, которая имеет горизонт личного планирования до 15 лет, и в том числе, «ХОЧЕТСЯ, ЧТОБ НАША КОМПАНИЯ ВОШЛА В СПСIOК ВЕЛИКИХ ФИРМ». Вместе с тем, не указано, что именно нужно делать в этом направлении.

Важно, что наличие стратегического будущего у менеджеров влияет и на перспективное планирование развития самой компании. Очевидно, что в этом направлении предстоит существенная работа по тайм-менеджменту сотрудников и компании в целом.

В частности, нами были предложены следующие рекомендации по совершенствованию работы с персоналом в данной компании в целом, и сближения жизненных ценностей персонала и директора компании:

1. Дополнить организационную структуру компании новыми сотрудниками управленческого звена и рядовыми менеджерами. В частности, ввести управляющего по персоналу, заменить начальника отдела продаж, и др.
2. Провести аттестацию результативности и эффективности труда сотрудников.
3. Разработать и применить новую систему оплаты труда, позволяющую привести в соответствие величину заработной платы и результативность/эффективность труда сотрудников.

4. Уточнить функционал:

- права и обязанности персонала;
- четко прописать должностные инструкции сотрудников;
- привести в соответствии с ними режим труда, ограничить нерентабельную свободу на работе;
- Прописать основные бизнес-алгоритмы. Например, правила работы с корпоративными клиентами (корпоративные сценарии продаж, алгоритмы переговоров по телефону и визави, и т.п.)

5. Организовать свободный информационный обмен с сотрудниками разных отделов (например, склад/транспортный отдел и офис).

6. Создать условия для профессионального развития сотрудников.

7. Организовать для всех сотрудников возможность прохождения курсов маркетинга, основ финансов и техники продаж.

8. Планово и регулярно проводить неформальные мероприятия, способствующие укреплению корпоративной культуры и сближению жизненных ценностей персонала и директора компании.

Мы считаем, что данная работа, проведенная нами на хоздоговорной основе, — это не только хорошая практика в области управленческого консалтинга, но и залог нашего успешного будущего в профессиональной деятельности.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ИНТЕРНЕТ.

Евстропов И.А.,

Студент УрФУ; г. Екатеринбург:

Хрущёв О.В.,

Соискатель ученой степени кандидата социологических наук,
ИКЖ УГЛТУ; г. Екатеринбург.

Термин «качество жизни» в настоящее время достаточно широко используется на Западе и в нашей стране философами и социологами. При использовании этого термина, прежде всего, имеют ввиду качественную сторону условий жизни — качество здоровья, условий жизни, жилищных